

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE DEL NIVEL SECUNDARIA EN LA
INSTITUCION EDUCATIVA FE Y ALEGRIA N° 26 DEL DISTRITO
DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2013**

**PARA OBTAR EL GRADO DE
MAGÍSTER EN :**

ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

AUTORES

Br. JORGE ADRIAN, LEON ALVARADO

Br. ISAURO JOSUÉ, PEREZ CUADRADO

ASESOR:

Mgtr. LEONOR , CHOQUEHUANCA FLORES

LIMA - PERÚ

2014

DEDICATORIA:

A nuestros padres que desde niños nos enseñaron a acariciar nuestros sueños y nos mostraron que detrás de cada logro hay un nuevo desafío.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios por iluminar el camino de nuestra labor académica y profesional, a nuestras familias por el gran apoyo y ánimos que nos han brindado, a esta casa de estudios por habernos brindado la preparación para nuestro desempeño profesional, a los docentes que trabajan en las Instituciones Educativas por dejarnos tomar su tiempo y colaborar con la aplicación de los instrumentos y a nuestros compañeros del aula por compartir las experiencias dentro de la universidad.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Docente del Nivel Secundaria en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 26 del Distrito de San Juan de Lurigancho – 2013, con el objetivo de determinar el clima organizacional y su relación con el desempeño docente. En cumplimiento del Reglamento de Grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Magíster en Educación con Mención en Administración de La Educación.

El documento consta de cuatro capítulos: En el primer se hace referencia al planteamiento y formulación del problema de investigación, el mismo que se eligió después de una minuciosa observación, sobre clima organizacional y su relación con el desempeño docente, puesto que es importante en el quehacer pedagógico. El segundo capítulo hace referencia al marco teórico en el que se sustenta las variables y las dimensiones, obtenidas de fuentes confiables que permita dar credibilidad a la investigación. En el tercer capítulo se planteó el marco metodológico, las hipótesis, las variables, el tipo de estudio, población y la muestra indicándose también los instrumentos utilizados para recolectar los datos de la investigación. la validez y su confiabilidad de ellos. En el cuarto capítulo se realizó la descripción de los resultados y su respectiva discusión. Finalmente presentamos las conclusiones y las sugerencias.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del Problema	17
1.2. Formulación del Problema	18
1.2.1. Problema General	18
1.2.2. Problema Específico	18
1.3. Justificación del Problema	19
1.4. Limitaciones	20
1.5. Antecedentes de la Investigación	20
1.6. Objetivos	26
1.6.1. Objetivo General.	26
1.6.2. Objetivos Específicos	26
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	28
2.1. Clima Organizacional.	29
2.2. Definiciones del Clima Organizacional	30
2.3. Estructura Organizacional	35
2.4. Responsabilidad	35
2.5. Riesgo	35
2.6. Recompensas.	36
2.7. Calor y Apoyo	36
2.8. Conflictos	36

2.9. Desempeño Docente	37
2.10. Personal	37
2.11. Pedagógica	37
2.12. Institucional	38
2.13. Social y Ciudadana	38
2.14. Planificación y Desarrollo Curricular	38
2.15. Metodología y Uso de Material Didáctico	39
2.16. Evaluación del Desempeño Docente	39
2.17. Visión de la Profesión Docente	40
 CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	 41
3.1. Hipótesis	42
3.2. Variables	44
3.2.1. Definición Conceptual	44
3.2.2. Definición Operacional	45
3.3. Metodología	47
3.3.1. Tipo de Investigación	47
3.3.2. Diseño de Investigación	47
3.4. Población y Muestra	48
3.5. Método de Investigación	48
3.6. Técnicas e Instrumentos	49
3.7. Método de Análisis de Datos	53
 IV RESULTADOS	 54
4.1. Descripción de Resultados	55
4.2. Discusiones	72
Conclusiones	76
Sugerencia	78
Referencias Bibliográfica	80

Anexos

Anexo 1: Tabla de Operacionalización de la Variables	86
Anexo 2: Matriz de Consistencia	87
Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos	90
Anexo 4: Tabla de Confiabilidad de las variables del total-elemento	94
Anexo 5: Certificado de Validez de Instrumento	99

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización V. Clima Organizacional	45
Tabla 2: Operacionalización V. Desempeño Docente	46
Tabla 3: Población de Docentes II.EE. Fe y alegría N°26 SJL- 2013.	48
Tabla 4: Validación del Instrumento V. Clima Organizacional	51
Tabla 5: Validación del Instrumento V. Desempeño Docente	51
Tabla 6: Confiabilidad del Instrumento del Clima Organizacional	52
Tabla 7: Confiabilidad del Instrumento del Desempeño Docente	52
Tabla 8: Resultado Global del Clima organizacional	55
Tabla 9: Resultado Global del Desempeño Docente	56
Tabla 10: Dimensión Personal del Docente	58
Tabla 11: Dimensión Pedagógico	59
Tabla 12: Dimensión de la Institución	60
Tabla 13: Dimensión Social y Ciudadano	61
Tabla 14: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	63
Tabla 15: Clima Organizacional – Desempeño Docente	64
Tabla 16: Clima Organizacional – Dimensión Personal.	66
Tabla 17: Clima Organizacional – Dimensión Pedagógico	67
Tabla 18: Clima Organizacional – Dimensión Institucional	69
Tabla 19: Clima Organizacional – Dimensión Social y Ciudadana	70

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Resultado Global del Clima Organizacional	55
Figura 2: Resultado Global del Desempeño Docente	57
Figura3: Dimensión Personal del Docente	58
Figura4: Dimensión Pedagógico	59
Figura5: Dimensión de la Institución	60
Figura6: Dimensión Social y Ciudadana	62
Figura 7: Clima Organizacional – Desempeño Docente	65
Figura 8: Clima Organizacional – Dimensión Personal del Docente	66
Figura 9: Clima Organizacional – Dimensión Pedagógica	68
Figura 10: Dimensión Institucional - Clima Organizacional	69
Figura 11: Dimensión Social y Ciudadano - Clima Organizacional.	71

RESUMEN

El presente estudio de investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 26 del distrito de San Juan de Lurigancho – 2013.

La población estudiada consta de 39 docentes, del nivel secundaria de la Institución Educativa Fe y Alegría N° 26 del distrito de San Juan de Lurigancho. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron los cuestionarios y la técnica de la encuesta sobre el clima organizacional y desempeño docente, los cuales fueron sometidos a juicio de expertos. El criterio de confiabilidad de los instrumentos para la presente investigación se determinó por el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo una elevada confiabilidad.

Se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para determinar el grado de relación de las variables. Llegando a determinar que, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 26 del distrito de San Juan de Lurigancho – 2013.

Palabras Clave: *Clima Organizacional, Desempeño docente, estructura organizacional, aspecto personal del docente, pedagógico y social*

ABSTRACT

This research study was developed to determine the organizational climate and the relationship of teacher performance in secondary level educational institution Fe y Alegría No. 26 district of San Juan de Lurigancho - 2013 .

The study population consists of 39 teachers, the high level of Fe y Alegría Educational Institution No. 26 in the San Juan de Lurigancho. The instruments used for data collection were questionnaires and survey technique of organizational climate and teacher performance , which were subjected to expert judgment. The criterion of reliability of the instruments for this investigation was determined by Cronbach 's alpha coefficient , obtaining high reliability.

The Spearman correlation coefficient was used to determine the degree of relationship between the variables. Coming to determine that there is a significant relationship between climate and organizational teacher performance in secondary level educational institution Fe y Alegría No. 26 district of San Juan de Lurigancho - 2013 .

Key Words: *Organizational Climate, Teacher performance, organizational structure, personal aspect of teaching, pedagogical and social*

INTRODUCCION

Esta investigación está orientada a determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa Fe y Alegría N° 26 del distrito de San Juan de Lurigancho – 2013, con el fin de establecer los niveles de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

La importancia del clima organizacional se constituye en tema de marcado interés en nuestros días, en tanto se ha convertido en un elemento de relevante importancia estratégica de las instituciones educativas. Como vemos en la actualidad las sociedades han evolucionado al flujo de información que trajo la tecnología llamado internet, esto ha obligado a que las organizaciones que brinda servicio educativo se sientan obligadas también a adecuarse; esto se refleja en el ambiente que vive fruto de la interacción de personas; al que consideramos como clima organizacional, el mismo que ya no es ajeno o periférico sino que se considera importante para crear una organización inteligente y estratégica para el desarrollo de una institución educativa.

Es de conocimiento general, que en la mayoría de las instituciones educativas se percibe un deficiente clima organizacional, debido a los conflictos interpersonales que se dan entre directivos, docentes y padres de familia. La inestabilidad de los cargos directivos por falta de nombramiento empeora la situación y todo esto conlleva a empeorar la educación.

La tesis consta de cuatro capítulos: En el primero se presenta, el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema, la justificación, las limitaciones, los antecedentes de la investigación y los objetivos de la investigación. El segundo capítulo comprende el desarrollo del marco teórico donde se presentan los fundamentos teóricos, las concepciones y enfoques

sobre las variables y la definición de términos básicos. En el tercer capítulo comprende la propuesta de hipótesis, las variables de estudio, en este caso las variables son clima organizacional y el desempeño docente, también comprende el diseño metodológico del trabajo de investigación, se determina el tipo que es una investigación básica y diseño de investigación, es el diseño no experimental de corte transversal correlacional, la población y muestra, comprendida a los docentes del nivel secundaria de las Institución Educativa Fe y Alegría N° 26 del distrito de San Juan de Lurigancho – 2013. en cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento cuestionario para medir la variable clima organizacional y para el desempeño docente se elaboró un instrumento denominado escala de estimación y a través de la técnica de la observación directa se evaluó esta variable, el método de análisis de resultados, es decir la estadística descriptiva e inferencial. En el cuarto capítulo se encuentra el tratamiento estadístico e interpretación de cuadros, tablas, gráficos, dibujos, figuras, etc., la discusión de resultados y su respectivo análisis que confirma la hipótesis planteada. Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, acompañadas de las referencias bibliográficas y los anexos que ilustran y ayudan a su mejor comprensión.